

Neue Beschäftigungsformen in Europa

| | |
|--|-----|
| 1. Einleitung | 124 |
| <hr/> | |
| 2. Neue Beschäftigungsformen in Europa – ein Überblick | 125 |
| <hr/> | |
| 3. Vorteile und Gefahren für ArbeitnehmerInnen | 129 |
| <hr/> | |
| 4. Abschließende Betrachtungen | 134 |

Irene Mandl

Mitarbeiterin der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), einer Agentur der Europäischen Kommission

Auszug aus WISO 3/2015

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Volksgartenstraße 40

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43 (0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@isw-linz.at

Internet: www.isw-linz.at

1. Einleitung

steigende Heterogenität an Beschäftigungsformen auf den europäischen Arbeitsmärkten

Während Standardarbeitsverhältnisse (unbefristete Vollzeitarbeitsverträge, Selbstständigkeit) nach wie vor den europäischen Arbeitsmarkt dominieren, lässt sich eine zunehmende Heterogenität an Beschäftigungsverhältnissen beobachten. Die neuen oder an Bedeutung gewinnenden Beschäftigungsformen unterscheiden sich von den traditionellen Beschäftigungsmodellen durch eine geänderte Beziehung zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen bzw. Auftraggeber und AuftragnehmerIn und/oder durch veränderte Arbeitspraktiken und -organisation.

Bislang liegen allerdings wenig konkrete Informationen darüber vor, wodurch sich die neuen Beschäftigungsformen charakterisieren und was deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der betroffenen ArbeitnehmerInnen und den Arbeitsmarkt sind bzw. in Zukunft sein könnten. Um zur Schließung dieser Informationslücke beizutragen, führte die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) in den Jahren 2013-2014 eine Forschungsstudie (Eurofound, 2015) durch, die eine erste Bestandsaufnahme der neuen Beschäftigungstrends, die in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Norwegen zu beobachten sind, zum Ziel hatte. Dabei wurde auf nationaler Ebene erhoben, welche Beschäftigungsformen seit ca. 2000 entweder neu (gesetzlich oder kollektivvertraglich geregelt oder als Unternehmenspraxis verbreitet) oder von steigender Bedeutung sind. Auf Grund dieses nationalen Ansatzes kann es vorkommen, dass Beschäftigungsmodelle, die als „neu“ in einem Land identifiziert wurden, in einem anderen Land bereits gut etabliert sind, während sie in einem dritten Land (bislang) gar nicht existieren. Die beobachtbaren Trends wurden auf Basis ihrer Hauptmerkmale gruppiert. Durch die Analyse von insgesamt 66 Fallstudien konnten erste Erkenntnisse über die Effekte der neuen Beschäftigungsformen auf MitarbeiterInnen und den Arbeitsmarkt erhoben und Empfehlungen für die Politik abgeleitet werden.

Der gegenständliche Artikel gibt einen kurzen Überblick über die wesentlichsten Charakteristika der identifizierten neuen Beschäftigungsformen und illustriert deren (potenzielle) Vor- und Nachteile für die betroffenen ArbeitnehmerInnen.

2. Neue Beschäftigungsformen in Europa – ein Überblick

Im Rahmen der o.a. Bestandsaufnahme der etwa seit dem Jahr 2000 neu entstandenen oder an Bedeutung gewinnenden Beschäftigungstrends in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und Norwegen konnten neun Typen an neuen Beschäftigungsformen identifiziert werden.

*neun Typen
neuer Beschäftigungsformen in
Europa*

Beim *strategischen Mitarbeitersharing* – einer Form des kooperativen Personalmanagements – wird ein/e ArbeitnehmerIn gemeinsam von einer Gruppe von mehreren Arbeitgebern (vielfach kleine und mittlere Unternehmen) eingestellt (Europäisches Ressourcenzentrum der Arbeitgeberzusammenschlüsse, 2008; Wölfling et al., 2007; Osthoff et al., 2011; Baumfeld/Fischer, 2012; Baumfeld, 2012). Durch die Bündelung der Personalbedarfe mehrerer Arbeitgeber werden unbefristete Vollzeit Arbeitsplätze geschaffen, die jeder Arbeitgeber alleine nicht bieten könnte. Die Unternehmen bilden einen Zusammenschluss, der mit eigener Rechtspersönlichkeit ausgestattet ist und zum formalen Arbeitgeber der ArbeitnehmerInnen wird. Die Arbeitskräfte werden in die beteiligten Betriebe entsandt (und ausschließlich an jene Betriebe); die Rekrutierung und Koordination der Arbeitseinsätze wird vom Zusammenschluss übernommen. Während das Konzept im Wesentlichen mit Leiharbeitsagenturen vergleichbar ist, bestehen drei wesentliche Unterschiede:

- Die beteiligten Unternehmen haben eine gemeinsame Verantwortung für die geteilten ArbeitnehmerInnen. Sie sind nicht nur Kunden des Zusammenschlusses und delegieren damit das Beschäftigungsrisiko, sondern teilen dies mit anderen Arbeitgebern, indem sie gemeinsam für eine nachhaltige Vollauslastung der Arbeitskräfte verantwortlich sind.
- Die ArbeitnehmerInnen werden ausschließlich an die beteiligten Betriebe versandt und haben somit eine bessere Planungsgenauigkeit. Sie werden wiederholt bei den gleichen Arbeitgebern eingesetzt.
- Der Zusammenschluss zielt nicht darauf ab, durch die Entsendung der ArbeitnehmerInnen Gewinn zu erwirtschaften, sondern ist „lediglich“ ein Instrument der überbetrieblichen Personalkoordination.

Beim *Jobsharing* stellt ein Arbeitgeber zwei oder mehrere ArbeitnehmerInnen für einen spezifischen Arbeitsplatz ein. Es handelt sich somit um eine Form von Teilzeitarbeit, bei der die ArbeitnehmerInnen gemeinsam die Anforderungen einer bestimmten Stellenbeschreibung erfüllen. Die Arbeitsteilung kann entweder auf Zeitbasis (z.B. ein/e ArbeitnehmerIn arbeitet vormittags, ein/e nachmittags) oder auf Basis von Aufgaben/Fähigkeiten erfolgen (z.B. ein/e ArbeitnehmerIn übernimmt die Kundenbetreuung, ein/e zweite/r die damit verbunden internen administrativen Aufgaben).

Beim *Interimsmanagement* werden hoch qualifizierte ExpertInnen befristet für ein bestimmtes Projekt oder zur Lösung eines speziellen Problems eingestellt (Bruns/Kabst, 2005; Inkson et al, 2001). Ähnlich wie externe BeraterInnen sollen sie zusätzliche Expertise oder neue Sichtweisen ins Unternehmen bringen, werden jedoch wie traditionelle ManagerInnen in die Unternehmensorganisation und -hierarchie eingebunden.

Bei der *Gelegenheitsbeschäftigung* ist ein Arbeitgeber nicht verpflichtet, die ArbeitnehmerInnen regelmäßig zu beschäftigen, sondern kann sie (kurzfristig) bei Bedarf anfordern. Die Arbeitsauslastung der ArbeitnehmerInnen fluktuiert somit mit der Auslastung des Arbeitgeberbetriebs.

IKT-gestützte mobile Tätigkeiten sind solche, bei denen die Beschäftigten ihre Tätigkeit an jedem Ort und zu jeder Zeit ausüben. Die ArbeitnehmerInnen arbeiten nicht (nur) im Arbeitgeberbetrieb oder an einem Heimarbeitsplatz, sondern „überall“ – entsprechend ihren Wünschen und/oder den Erfordernissen der zu verrichtenden Tätigkeit. Durch eine virtuelle Datenwolke und den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien haben sie die Möglichkeit, jederzeit und von jedem Ort auf die relevanten Unternehmensdaten zuzugreifen (Andriessen/Vartiainen, 2006; Europäische Kommission, 2010).

Beschäftigung auf Grundlage von Gutscheinsystemen beschreibt ein Modell, bei dem das Beschäftigungsverhältnis, die Vergütung und die Sozialversicherung mittels eines Gutscheins abgewickelt werden, der bei einer zugelassenen Organisation erworben werden kann. Ziel ist die Etablierung eines unbürokrati-

tischen, aber dennoch formellen Beschäftigungsverhältnisses, zur Vermeidung von Schwarzarbeit und der Gewährleistung eines gewissen arbeitsrechtlichen und sozialen Schutzes der Beschäftigten.

Bei *Portfolioarbeit* erledigen Selbstständige für eine große Zahl von Kunden jeweils kleinere Arbeiten (Handy, 1995; Chipman, 1993; Mallon, 1998).

In ähnlicher Weise werden beim *Crowdsourcing* größere Aufgaben in „Mikroaufgaben“ aufgeteilt und über eine Online-Plattform an eine „virtuelle Wolke“ von Erwerbstätigen vermittelt (Green/Barnes, 2013; Papsdorf, 2009).

Beim *kooperativen Arbeiten* arbeiten FreiberuflerInnen, Selbstständige oder Kleinstunternehmen zusammen, um Größenbeschränkungen und berufliche Isolation zu überwinden. Die Beschäftigten bleiben rechtlich und inhaltlich unabhängig, nutzen aber die Möglichkeit zu Kooperation und Austausch zu einer Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation.

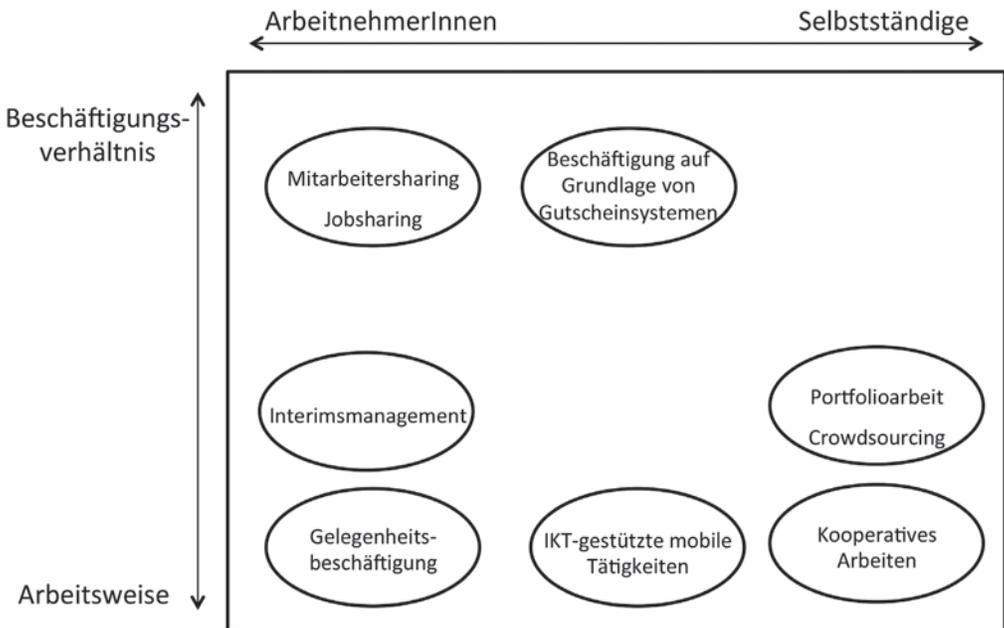
Die dargestellten neuen Beschäftigungsformen weichen entweder von der traditionellen „ein Arbeitgeber – ein/e ArbeitnehmerIn“-Beziehung ab oder zeichnen sich durch eine neuartige Arbeitsorganisation aus. Letzteres bezieht sich insbesondere auf Arbeitszeiten oder Arbeitsplätze, die nicht dem gewohnten Bild entsprechen, und/oder eine Fragmentierung von Arbeitsaufgaben.

Einige der identifizierten neuen Trends beschränken sich auf unselbstständig Beschäftigte, während andere Selbstständige betreffen. Manche der neuen Beschäftigungsformen können sowohl von ArbeitnehmerInnen als auch von Selbstständigen durchgeführt werden, bzw. ist in manchen Fällen der Status des/der Beschäftigten nicht eindeutig.

Generell ist anzumerken, dass es Überschneidungen zwischen den identifizierten Beschäftigungsformen geben kann, sodass ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis in mehr als eine der vorgestellten Kategorien fallen kann.

neuartige Arbeitgeber-/ArbeitnehmerInnenbeziehungen und geänderte Arbeitsorganisation zeichnen die neuen Beschäftigungsformen aus

Abbildung 1: Neue Beschäftigungsformen in Europa



Quelle: Eurofound, 2015

die neuen Beschäftigungsformen werden nicht in allen Sektoren und von allen ArbeitnehmerInnen gleichermaßen angewendet

Mitarbeitersharing, Jobsharing, Interimsmanagement, Gelegenheitsarbeit und Gutscheinsysteme finden sich eher in traditionellen Sektoren, während IKT-gestützte mobile Tätigkeiten, Portfolioarbeit und Crowdsourcing eher im IT-Bereich oder in der Kreativwirtschaft Verbreitung finden.

ArbeitnehmerInnen in Interimsmanagement, IKT-gestützten mobilen Tätigkeiten und Portfolioarbeit sind eher hoch qualifizierte ExpertInnen. GelegenheitsarbeiterInnen und jene, die auf Basis von Gutscheinsystemen tätig werden, sind eher niedrig qualifiziert.

Trotz der Heterogenität der identifizierten neuen Beschäftigungsformen ist allen gemeinsam, dass sie durch den zunehmenden Bedarf von Arbeitgebern und/oder ArbeitnehmerInnen nach flexiblen Arbeitseinsätzen an Bedeutung gewinnen. Einige der dargestellten Trends (z.B. Jobsharing, IKT-gestützte mobile Tätigkeiten) werden von den ArbeitnehmerInnen bewusst gewählt, z.B. um eine bessere Vereinbarkeit der Arbeit mit privaten Ver-

pflichtungen zu erreichen. Andere (wie etwa Gelegenheitsarbeit oder Crowdsourcing) werden hingegen eher von Arbeitgebern initiiert, um deren Bedarf nach flexiblen Arbeitsleistungen zu decken, und werden von den ArbeitnehmerInnen eher aus Notwendigkeit als intrinsisch motiviert gewählt. Dies weist darauf hin, dass die unterschiedlichen neuen Beschäftigungsformen divergierende Auswirkungen auf die ArbeitnehmerInnen haben.

3. Vorteile und Gefahren für ArbeitnehmerInnen

Wenngleich darauf hingewiesen werden muss, dass die konkreten Auswirkungen der neuen Beschäftigungsformen auf die Arbeitsbedingungen der betroffenen ArbeitnehmerInnen von Fall zu Fall variieren, können gewisse „Allgemeinplätze“ illustriert werden.

Mitarbeitersharing und Jobsharing resultieren im Allgemeinen in vorteilhaften Arbeitsbedingungen, da unbefristete Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden, deren Arbeitsausmaß den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen entspricht (Branine, 2003; Guglielmo, 2008). Der Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Aufstiegsmöglichkeiten ist weitgehend gewährleistet und die Arbeitsinhalte sind in den meisten Fällen ansprechend (Antoine/Rorive, 2006; Hertwig/Kirsch, 2013; Vötsch/Titz, 2011).

IKT-gestützte mobile Tätigkeiten bieten einige Vorteile, wie etwa höhere Flexibilität und Autonomie, bringen aber auch mögliche Gefahren mit sich (Deutscher Bundestag, 2013; Vinnova, 2007). Insbesondere die mögliche Arbeitsintensivierung, längere Arbeitszeiten, höhere Stressniveaus, verschwimmende Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben und die Auslagerung traditioneller Arbeitgeberpflichten an die ArbeitnehmerInnen sind diesbezüglich zu nennen (Europäische Kommission, 2010; Maschke et al., 2014; Popma, 2013; Unionen, 2013).

Freelancern und Selbstständigen bieten Portfolioarbeit, Crowdsourcing und kollaboratives Arbeiten die Möglichkeit, ihre Arbeitsaufgaben zu bereichern bzw. zu diversifizieren. Gleichzeitig kann es zu einem verstärkten Wettbewerb und höherer Arbeitsplatzunsicherheit (und somit Einkommensunsicherheit) und geringer sozialer Absicherung kommen.

große Spannweite der potenziellen Vor- und Nachteile der neuen Beschäftigungsformen für die ArbeitnehmerInnen

Auf Gutscheinen basierende Tätigkeiten zielen in erster Linie auf die Legalisierung bestimmter Tätigkeiten ab und führen somit zu einer verbesserten sozialen Absicherung und in einigen Fällen auch zu einer besseren Entlohnung. Sie können jedoch auch Arbeitsplatzunsicherheit, soziale und professionelle Isolation und eingeschränkten Zugang zu Personalmaßnahmen mit sich bringen.

Gelegenheitsarbeit ist im Allgemeinen durch geringe Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit sowie geringe soziale Absicherung gekennzeichnet (ILO, 2004). Der Zugang zu Personalmaßnahmen ist vielfach eingeschränkt und oft handelt es sich um nicht sehr anspruchsvolle, langweilige Tätigkeiten. Während einige ArbeitnehmerInnen das hohe Ausmaß an Flexibilität wertschätzen, ist dies in vielen Fällen „zu viel“, und die Beschäftigten würden eine kontinuierlichere Beschäftigung bevorzugen.

In Zusammenhang mit der wiederholt angesprochenen höheren Flexibilität der neuen Beschäftigungsformen besteht vielfach die Gefahr höherer Stressniveaus und Arbeitsintensivierung.

Zu erwähnen ist auch der zu beobachtende Mangel an ArbeitnehmerInnenvertretung in den neuen Beschäftigungsformen. Auch dies könnte auf die höhere Flexibilität zurückzuführen sein, die in einer „fragmentierteren Arbeitnehmerschaft“ resultiert, die für ArbeitnehmervertreterInnen schwieriger zu repräsentieren ist.

Tabelle 1: Übersicht der Auswirkungen der neuen Beschäftigungsformen auf ausgewählte Arbeitsbedingungen

| | Mitarbeiter-sharing | Job-sharing | Interimsmanagement | Gelegheitsarbeit | IKT-basierte mobile Tätigkeiten | Gutscheinsysteme | Portfolioarbeit | Crowdsourcing | Kollaborative Tätigkeiten |
|--|---------------------|-------------|--------------------|------------------|---------------------------------|------------------|-----------------|---------------|---------------------------|
| Soziale Absicherung | Yellow | Green | Yellow | Red | Yellow | Green | Red | Red | Red |
| Gesundheit und Sicherheit | Yellow | Yellow | Yellow | Yellow | Red | Yellow | Yellow | Yellow | Yellow |
| Einkommen | Green | Yellow | Green | Red | Yellow | Yellow | Yellow | Red | Red |
| Bonus, andere Vergütungen | Green | Yellow | Red | Red | Red | Red | Red | Red | Red |
| Ausmaß der Arbeitszeit | Green | Green | Yellow | Yellow | Red | Red | Red | Green | Red |
| Flexibilität | Yellow | Green | Green | Red | Green | Green | Green | Green | Green |
| Work-Life-Balance | Yellow | Green | Green | Red | Yellow | Green | Green | Yellow | Green |
| Stress, Arbeitsintensität | Red | Red | Red | Yellow | Red | Yellow | Red | Red | Green |
| Aufstiegsmöglichkeiten | Green | Green | Red | Red | Yellow | Red | Red | Yellow | Yellow |
| Aus- und Weiterbildung | Green | Green | Red | Red | Yellow | Red | Red | Yellow | Green |
| Arbeitsinhalte, Verantwortung | Green | Yellow | Green | Red | Green | Red | Green | Yellow | Green |
| Autonomie, Kontrolle | Yellow | Yellow | Green | Yellow | Green | Green | Green | Green | Green |
| Integration in die Arbeitsorganisation | Yellow | Yellow | Yellow | Red | Red | Red | Red | Red | Green |
| Vertretung | Red | Yellow | Yellow | Red | Red | Red | Red | Red | Red |

N.B. Die konkreten Auswirkungen variieren in der Praxis von Fall zu Fall.

Grün: vorteilhafte Arbeitsbedingungen

Gelb: neutrale Arbeitsbedingungen (oder Nachweis von sowohl vorteilhaften als auch nachteiligen Auswirkungen)

Rot: nachteilige Auswirkungen

Quelle: Eurofound, 2015

heterogene Arbeitsmarkteffekte der neuen Beschäftigungsformen

Auch in Bezug auf die Arbeitsmarkteffekte sind Mitarbeitersharing, Jobsharing und Interimsmanagement die vorteilhaftesten der analysierten neuen Beschäftigungsformen, während Gelegenheitsarbeit am nachteiligsten ist.

Alle identifizierten Trends haben das Potenzial, positiv zur Arbeitsmarktintegration bestimmter Gruppen von ArbeitnehmerInnen beizutragen. Die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch den Einsatz der neuen Beschäftigungsformen scheint hingegen eingeschränkt zu sein.

Die meisten der neuen Beschäftigungsformen haben das Potenzial, Arbeitsmarktinnovationen zu schaffen und die Arbeitsmärkte attraktiver zu machen. IKT-basierte mobile Tätigkeiten, Mitarbeitersharing oder Jobsharing bieten z.B. Beschäftigungsmöglichkeiten, die den Ansprüchen der MitarbeiterInnen besser entsprechen, und Mitarbeitersharing oder Crowdsourcing sind neuartige Formen überbetrieblichen Personalmanagements.

Insbesondere Gelegenheitsarbeit und Arbeit auf Basis von Gutscheinsystemen haben ein gewisses Potenzial, zu einer verstärkten Arbeitsmarktsegmentierung beizutragen, da sie zu einer weiterreichenden Akzeptanz fragmentierter Arbeit führen, die mit geringem Einkommen und eingeschränkter sozialer Absicherung verbunden ist (IFAU, 2001). Da diese Beschäftigungsformen von bestimmten ArbeitnehmerInnengruppen dominiert werden, könnte soziale Polarisierung die Folge sein.

Tabelle 2: Übersicht der Auswirkungen der neuen Beschäftigungsformen auf ausgewählte Elemente des Arbeitsmarktes

| | Mitarbeiter-sharing | Job-sharing | Interimsmanagement | Gelegenheitsarbeit | IKT-basierte mobile Tätigkeiten | Gutscheinsysteme | Portfolioarbeit | Crowdsourcing | Kollaborative Tätigkeiten |
|--|---------------------|-------------|--------------------|--------------------|---------------------------------|------------------|-----------------|---------------|---------------------------|
| Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen | Grün | Grün | Grün | Rot | Gelb | Gelb | Gelb | Rot | Gelb |
| Arbeitsmarktintegration | Grün | Grün | Grün | Grün | Grün | Grün | Grün | Grün | Grün |
| Segmentierung des Arbeitsmarktes, soziale Polarisierung | Gelb | Grün | Gelb | Rot | Rot | Rot | Gelb | Gelb | Gelb |
| Legalisierung von Beschäftigung | Gelb | Gelb | Gelb | Grün | Gelb | Grün | Gelb | Gelb | Gelb |
| Attraktivität des Arbeitsmarktes, Arbeitsmarktinnovation | Grün | Grün | Gelb | Rot | Grün | Gelb | Grün | Grün | Grün |
| Qualifizierung der Arbeitskräfte | Gelb | Grün | Grün | Rot | Grün | Rot | Gelb | Grün | Grün |

N.B. Die konkreten Auswirkungen variieren in der Praxis von Fall zu Fall.

Grün: vorteilhafte Arbeitsbedingungen

Gelb: neutrale Arbeitsbedingungen (oder Nachweis von sowohl vorteilhaften als auch nachteiligen Auswirkungen)

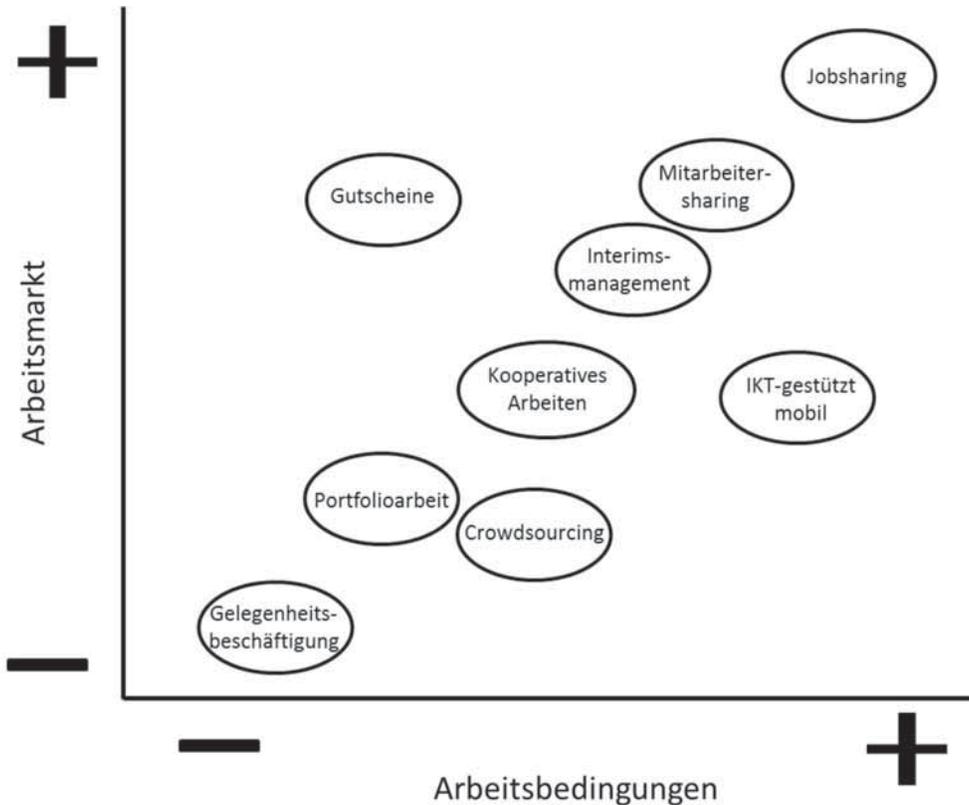
Rot: nachteilige Auswirkungen

Quelle: Eurofound, 2015

Abschließend lässt sich festhalten, dass von den analysierten neuen Beschäftigungsformen Jobsharing, Mitarbeitersharing und Interimsmanagement die vorteilhaftesten Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt haben. Im Gegensatz dazu ist Gelegenheitsarbeit jener Trend, der am meisten Bedenken hervorruft.

Jobsharing, Mitarbeitersharing und Interimsmanagement als „positivste“ neue Beschäftigungsformen

Abbildung 2: Kategorisierung der neuen Beschäftigungsformen anhand ihrer Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und den Arbeitsmarkt



Quelle: Eurofound, 2015

4. Abschließende Betrachtungen

Während einige der neuen oder verstärkt eingesetzten Beschäftigungsformen gleichermaßen vorteilhaft für die Unternehmen und ArbeitnehmerInnen sind, führen andere zu einer Verschlechterung der Situation der MitarbeiterInnen, bis hin zur Prekarisierung.

Dadurch lässt sich ein gewisser Handlungsbedarf für die Politik ableiten. Einerseits zeigt sich, dass die positiveren neuen Beschäftigungsformen weniger bekannt und somit verbreitet sind als die negativeren. Die Bereitstellung und Verbreitung von Informati-

onsmaterial für Institutionen, Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen ist somit empfehlenswert. Des Weiteren könnten – sofern das öffentliche Budget Derartiges zulässt – öffentliche Förderungen angeboten werden, um die Verbreitung dieser positiven neuen Beschäftigungstrends zu fördern und damit gegebenenfalls auch gegenwärtige negativere Entwicklungen einzudämmen.

Die gegenständliche Analyse weist auch darauf hin, dass die vorhandenen externen Rahmenbedingungen nicht umfassend auf die neuesten Arbeitsmarkttrends abgestimmt sind. Rechtliche oder kollektivvertragliche Regelungen fehlen gänzlich, sind zu starr oder werden zu häufig geändert, sodass die praktische Umsetzung der neuen Beschäftigungsformen an ihre Grenzen stößt.

Außerdem wäre ein höheres Informationsniveau über die praktische Umsetzung der neuen Beschäftigungsformen vorteilhaft. Neben spezifischeren Studien und Analysen könnten auch die bestehenden „Beobachtungsinstrumente“ (wie z.B. Arbeitsinspektorate) in Hinblick auf neue Beschäftigungsformen sensibilisiert und gegebenenfalls adaptiert werden, um kurz- bis mittelfristig die relevanten Informationen zu generieren und darauf basierend Regelungen, Förderungen und andere Mechanismen anzupassen, wenn nötig.

Literatur

- Andriessen, J. H. / Vartiainen, M. (2006): *Mobile Virtual Work. A new paradigm?*, Springer, Berlin
- Antoine, M. / Rorive, B. (2006): *Job pools in Belgium, Monitoring Innovative Restructuring in Europe (MIRE) project*, Liège
- Baumfeld, L. / Fischer, M. (2012): *Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse. Endbericht Teil 1: Bedarfsanalyse und Machbarkeitseinschätzung für AGZ in NÖ-Mitte, ÖAR, Wien*
- Baumfeld, L. (2012): *Kompetenzen teilen durch Arbeitgeberzusammenschlüsse. Endbericht Teil 3: Handbuch: AGZ-Mehrwert-Check, ÖAR, Wien*
- Branine, M. (2003): *Part-time work and job sharing in health care: is the NHS a family-friendly employer?*, in: *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 53-68
- Bruns, J. / Kabst, R. (2005): *Interim-Management: A Paradox for Leadership Research?*, in: *Management Revue*, Vol. 15, pp. 512-524
- Chipman, D. (1993), in: *A Glossary of Managerese: Management Terms*, in: *Across the Board*, Vol. 30, No 9, pp.39–45
- Deutscher Bundestag (2013): *Achter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft“*. Wirtschaft, Arbeit, Green IT, Berlin
- Eurofound (2015): *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxemburg
- Europäische Kommission (2010): *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Pu-

- blications Office of the European Union, Luxemburg
- Europäisches Ressourcenzentrum der Arbeitgeberzusammenschlüsse (2008): Antwort auf die acht gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz der Europäischen Kommission. Erklärung auf der Europäischen Zusammenkunft der Arbeitgeberzusammenschlüsse beim Ausschuss der Regionen, Brüssel
- Green, A. / Barnes, S.-A. (2013): CrowdEmploy Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability, Warwick Institute for Employment Research/Institute for Prospective Technological Studies (IPTS), Warwick/Sevilla
- Guglielmo, Wayne J. (2008): Job sharing: flexibility has a price, in: Journal of Medical Economics, Vol. 85, No. 2, pp.40-43
- Handy, C. (1995): The Age of Unreason, 3rd ed., Arrow Books, London
- Hertwig, M. / Kirsch, J. (2013): Betriebsübergreifender Personaleinsatz: Arbeitgeberzusammenschlüsse und tarifvertragliche Arbeitnehmerüberlassung, WSI-Mitteilungen 2/2013, p. 107-116
- IFAU (2001): Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda, No. 1
- Inkson, K. / Heising, A. / Rousseau, D. M. (2001): The Interim manager: Prototype of the 21st-century worker?, in: Human Relations, Vol. 54, No. 3, pp. 259-284
- Mallon, M. (1998): From Public Sector Employees to Portfolio Workers: Pioneers of New Careers?, in: C. Mabey, D. Skinner and T. Clark (eds.) Experiencing Human Resource Management, pp. 169–186, Sage, Thousand Oaks, CA
- Maschke, M. / Nies, G. / Vogl, G. (2014): Mobile Arbeit: zwischen Autonomie und Fremdbestimmung, in: WSI-Mitteilungen No. 2, p. 156-159
- Osthoff, K. / Langbein, M. / Hartmann, T. (2011): Verbindung von Stabilität und Flexibilität. Arbeitgeberzusammenschlüsse als regionales Instrument zur Fachkräftesicherung für KMU, Working Papers: Economic Sociology Jena No. 10/2011, Friedrich Schiller Universität, Jena
- Papsdorf, C. (2009): Wenn Surfen zur Arbeit wird, Crowdsourcing im Web 2.0, Campus, Frankfurt
- Popma, J. (2013): The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work, ETUI, Working Paper, Brüssel
- Unionen (2013): Jobbet alltid närvarande (the job is always present)
- Vinnova (2007): Användningsdriven utveckling av IT i arbetslivet, No. 2, Vinnova, Stockholm
- Vötsch / Titsch (2011), ArbeitgeberInnenzusammenschluss (AGZ) im landwirtschaftlichen Bereich, Präsentationsfolien
- Wölfling, S. / Wünsche, G. / Hartmann, T. (2007): Arbeitgeberzusammenschlüsse in Brandenburg – ein Beitrag zur Umsetzung des Flexicurity-Ansatzes, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, tamen, Berlin

WISO

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
 Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
 Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



Oberösterreich

BESTELLSCHEin*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
 Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
 Tel. ++43/732/66 92 73
 Fax ++43/732/66 92 73 - 28 89
 E-Mail: wiso@isw-linz.at
 Internet: www.isw-linz.at